

Рассмотрено на собрании
трудового коллектива
протокол № 5
« 28 » 08 . 20 24 г.

Утверждено
приказом № 22-од от 02 . 09 .20 24
директора «МБОУ Школы № 66» г. о. Самара
_____ Н. А. Кочанова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа № 66»
городского округа Самара

Самара, 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 66» городского округа Самара (далее – Школа).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

1.2.1. Трудовым кодексом Российской Федерации,

1.2.2. Постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,

1.2.3. постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями),

1.2.4. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,

1.2.5. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

1.2.6. постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями и дополнениями),

1.2.7. постановлением Администрации городского округа Самара от 09.06.2017 № 470 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа Самара и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений и предприятий и утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа Самара в информационно-телекоммуникационной сети Интернет» (с изменениями и дополнениями),

1.2.8. приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (в редакции от 12.12.2022г. №753-од).

1.3. Заработная плата работникам Школы устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Школе системой оплаты труда.

1.4. Директор Школы обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в гимназии.

1.5. Настоящие изменения вступают в силу с 01.09.2024г.

2. Методика распределения фонда оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА:

2.1. Фонд оплаты труда работников гимназии состоит из:

2.1.1. **базового** фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

2.1.1.1. оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

2.1.1.2. оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

2.1.1.3. объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

2.1.1.4. выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

2.1.1.5. объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

2.1.1.6. оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, в том числе доплаты с целью сохранения заработной платы административного персонала по расчетной формуле;

2.1.1.7. доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2.1.2. **специального** фонда оплаты труда работников, который включает:

2.1.2.1. доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты
1.1	За заведование кабинетами	От 200 рублей
1.2.	За работу с (лабораторным/ спортивным/ компьютерным, иным учебным) оборудованием	От 200 рублей
1.3	За руководство методическим объединением	3000 рублей
1.4	За проверку тетрадей учащихся: - в начальных классах, математике, русскому языку и литературе, - по иностранным языкам, информатике, истории, биологии, географии, химии, физике	200 рублей 100 рублей
1.5.	Другие дополнительные виды работ, не предусмотренные должностными обязанностями работников, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку письменных работ, заведование элементами инфраструктуры, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ, организация и проведение общешкольных мероприятий, сопровождение обучающихся)	От 500 до 20000 рублей
1.6	За руководство проектами, ГТО, работу с документами по детям- сиротам, работу с прекурсорами т.д.	1000-10000

2.1.2.2. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

2.1.2.3. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

2.1.2.4. доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2.1.2.5. Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.3. **стимулирующего** фонда оплаты труда работников Школы, который включает выплаты стимулирующие характера, в том числе директору Школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.1.3.1. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников Школы, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.1.3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1.3.2.1. надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда). Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда). Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

2.1.3.2.1.1. объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2.1.3.2.1.2. предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2.1.3.2.1.3. адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

2.1.3.2.1.4. своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

2.1.3.2.1.5. прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.1.3.2.2. надбавка за интенсивность и напряженность работы (устанавливается в размере от 100 до 50000 рублей приказом директора Школы на срок от 1 месяца до 1 года с учетом обеспеченности финансовыми средствами);

2.1.3.2.3. премия за выполнение особо важных или срочных работ (устанавливается в размере от 100 до 50000 рублей приказом директора Школы на срок от 1 месяца до 1 года с учетом обеспеченности финансовыми средствами);

2.1.3.2.4. премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) устанавливаются директором Школы по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач (см. п 12. данного положения);

2.1.3.2.5. ежемесячная надбавка за выслугу лет. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой

книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника гимназии права на получение этой надбавки.

2.1.3.2.6. ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.1.3.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на данное положение.

2.1.3.4. Размер стимулирующих выплат директору Школы устанавливается учредителем.

2.1.3.2.5 доплата до МРОТ. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Школы.

2.2. Директор Школы информирует и утверждает штатное расписание в пределах базового фонда оплаты труда работников Школы с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.3. Месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников Школы, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками гимназии.

2.5. Должностные оклады (оклады) работников Школы, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных

министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.7. В случае образования экономии фонда оплаты труда гимназии вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам гимназии в соответствии с локальными нормативными актами гимназии.

3. Порядок и условия оплаты труда отдельных работников, финансируемых за счет областного бюджета.

3.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.

3.1.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\pi} = БЧ_{\pi} + СП_{\pi} + СТ_{\pi},$$

где $ЗП_{\pi}$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{\pi}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\pi} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{pr} \times N \times Y_{\pi} \times 4,2 \times K_{gp} + C_{ki} \times N \times Y_{\pi} \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

K_{mk} – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{пр}$ – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается директором гимназии локальным нормативным актом.

N – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

U_n – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

C_{ki} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных

программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СП_п – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$K_{нм}$ – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

Д – выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

$СТ_{п}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п},$$

где $K_{кв}$ – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1.2. На фонд оплаты труда педагогических работников Школы, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда Школы, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

3.1.3. Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается директором Школы локальным нормативным актом.

3.2. Порядок и условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Школы.

3.2.1. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера гимназии устанавливается директором Школы в соответствии с группой по оплате труда директора гимназии 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг},$$

где $ЗП_{зг}$ – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера гимназии;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в Школе с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается директором Школы локальным нормативным актом.

$П$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами гимназии;

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТ_{зг} – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру Школы.

3.2.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

3.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

3.3.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

3.3.2. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.3.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются директором Школы согласно штатному расписанию и постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями и дополнениями), штатное расписание утверждается приказом.

3.3.4. Размер компенсационных и стимулирующих выплат утверждается приказом директора Школы.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам, финансируемым за счет областного бюджета

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующего фонда в соответствии с действующими нормативными документами.

4.2. Все выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Школы.

- 4.3. Срок действия выплат указывается в приказе директора.
- 4.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда являются:
- 4.4.1. стаж работы в должности в Школе не менее 4 месяцев;
 - 4.4.2. выполнение критериев премирования;
 - 4.4.3. отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
 - 4.4.4. соблюдение установленного срока выполнения поручений руководства или надлежащее исполнение должностных обязанностей;
 - 4.4.5. отсутствие дисциплинарного взыскания.
- 4.5. Стимулирующие выплаты работникам могут быть снижены или отменены в случае:
- 4.5.1. нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
 - 4.5.2. нарушения работником норм охраны труда, правил санитарного законодательства и противопожарной защиты;
 - 4.5.3. невыполнения приказов, распоряжений директора и уполномоченных должностных лиц;
 - 4.5.4. наличие случая травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках, на занятиях внеурочной деятельности, во время проведения мероприятий, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
 - 4.5.5. несоблюдения установленного срока выполнения приказов директора или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
 - 4.5.6. вынесение дисциплинарного взыскания.
- 4.6. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы могут быть также отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения их средней заработной платы и заработной платы работников гимназии, указанного в п. 3.2.3. данного положения. Снижение или отмена выплат оформляются отдельным приказом директора.
- 4.7. Установление стимулирующих критериев, не связанных с результативностью труда работников, не допускается.
- 4.8. Оценка критериев педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, выражается в баллах.

4.9. Размеры стимулирующих выплат работникам по бальной системе рассчитываются исходя из стоимости 1 балла в указанный период и количества баллов у данного работника. Стоимость одного балла рассчитывается следующим образом: оставшаяся сумма стимулирующего фонда после распределения обязательных выплат (п. 2.1.3.2.2.- 2.1.3.2.6) делится на общее количество баллов работников каждой категории и умножается на количество баллов конкретного работника.

4.10. Размеры стимулирующих выплат работникам, период их действия, список работников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом директора.

4.11. Стимулирование работников зависит от достижения качественных и количественных показателей эффективности (качества) труда работников гимназии (приложение № 1 «Показатели и критерии эффективности (качества) труда работников» (стимулирующий фонд областного бюджета) к настоящему Положению).

4.12. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

4.13. Порядок установления выплат из стимулирующего фонда:

Директор Школы:

-издает приказ о создании комиссии по распределению стимулирующих выплат, члены которой имеют доверие общего собрания работников и работодателя;

-издает приказ об установлении стимулирующих выплат, согласно протоколам заседания рабочей группы;

-утверждает приказом стоимость одного балла, итоговые суммы каждому работнику с указанием срока действия выплат.

Работники Школы:

-заполняют листы самооценки;

-предоставляют в рабочую группу в сроки, определяемые приказом директора.

-знакомятся под роспись с итогами определения общего количества баллов стимулирующих выплат и с приказом об утверждении стоимости одного балла и начислении стимулирующих выплат.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

-изучает заполненные работниками листы самооценки и представленные материалы;

-выносит окончательное решение по количеству баллов у каждого работника.

Совет Школы:

- согласовывает критерии распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогов.

Профсоюзный комитет:

- согласовывает показатели и критерии эффективности (качества) труда работников.

5. Методика распределения фонда оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА.

5.1. Фонд оплаты труда работников Школы, финансируемых за счет городского бюджета, распределяется согласно отдельному приказу учредителя на каждый год на:

5.1.1. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, должностными инструкциями.

5.1.2. Фонд оплаты труда административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, осуществляющего работу в соответствии с должностными инструкциями.

5.2. Фонд оплаты труда работников Школы, финансируемых за счет городского бюджета, распределяется:

5.2.1. на оплату должностных окладов штатных единиц. Перечень должностей и количество штатных единиц формируется Школой самостоятельно в пределах проектных значений объемов финансового обеспечения. Размер должностных окладов работников, финансируемых за счет городского бюджета, рассчитывается согласно постановления правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» в пределах выделенных средств из городского бюджета.

5.2.2. на выплаты стимулирующего, компенсационного характера работникам, финансируемым из городского бюджета.

5.3. Виды выплат компенсационного характера:

5.3.1. компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

5.3.2. доплаты за выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работников, в т.ч. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором (размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ст. 60.2 и 151 ТК РФ);

5.3.3. доплата до МРОТ.

5.4. Виды выплат стимулирующего характера:

5.4.1. Стимулирующие выплаты иным работникам за результативность и качество работы согласно перечню критериев эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) в зависимости от достижения ими качественных и количественных показателей эффективности (качества) труда работников учреждения (приложение № 2 «Показатели и критерии эффективности (качества) труда работников» (стимулирующий фонд городского бюджета) к настоящему Положению).

5.4.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы (большой объем, повышенное требование к качеству работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания, поручения особой важности и ответственности). Данная надбавка устанавливается в размере от 100 до 50000 рублей приказом директора Школы на срок от 1 месяца до 1 года с учетом обеспеченности финансовыми средствами;

5.4.3. Иные стимулирующие выплаты (см. п 12. данного положения).

5.5. Конкретные размеры выплат, период выплат фиксируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.6. Стимулирование работников, финансируемых за счет городского бюджета, может производиться как в течение, так и по окончании финансового года, при наличии экономии фонда оплаты труда городского бюджета, сложившейся вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования, перевода сложившегося избытка средств от штатного расписания и тарификации в вакантные ставки и по другим причинам.

6. Порядок и условия оплаты труда директора Школы.

6.1. Должностной оклад директора Школы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются учредителем.

6.2. Заработная плата директора Школы устанавливается в соответствии с группой по оплате труда директора Школы в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_p = БЧ_p + СП_p + СТ_p,$$

где $ЗП_p$ – заработная плата директора гимназии;

БЧ_п – базовая часть фонда оплаты труда директора гимназии, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

где ЗП_{пср} – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в гимназии с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

Ч_p – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

СП_p – специальная часть фонда оплаты труда директора гимназии, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + M,$$

где K_{зн} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами гимназии;

М – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, директору гимназии, устанавливается учредителем;

СТ_р – стимулирующая часть фонда оплаты труда директора гимназии, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = C_r,$$

где C_р – величина стимулирующих выплат директору гимназии, которая устанавливается учредителем.

6.3. Заработная плата директора Школы устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

6.4. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается учредителем.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников гимназии, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

7. Порядок и условия оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

7.1. Оплата работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 "Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях", Письма Минпросвещения России от 31.01.2023 N АБ-355/06 "О направлении разъяснений по вопросам введения должности советник директора по воспитанию".

Размер субсидии рассчитывается по формуле:

$$C = 0,5 \times ДТД \times М \times 1,302,$$

0,5 – размер ставки штатной единицы, применяемый для расчета заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными

объединениями в ОО;

ДТД – показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Самарской области согласно федеральному статистическому наблюдению за 2021 год, скорректированный на прогнозный уровень инфляции в прогнозируемом периоде

М – количество календарных месяцев в периоде, на который предусматривается субсидия;

1,302 – начисления на заработную плату.

7.2. Размер должностного оклада советника директора соответствует размеру должностного оклада для педагогических работников, относящихся к 4 квалификационному уровню (учитель) с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, установленному в соответствующих системах оплаты труда.

7.3. В структуре заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями предусматривается также стимулирующая выплата за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, иные выплаты, размеры которых устанавливаются нормативными актами вышестоящих органов на конкретный период.

8. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

8.1. Ежемесячная денежная выплата производится молодому педагогическому работнику на основании постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в последней редакции.

8.2. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в гимназию, являющуюся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

8.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

8.4. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в гимназию до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

8.5. Педагогическому работнику, принятому в гимназию до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

8.6. В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

8.7. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу по трудовому договору по педагогической специальности в гимназию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в гимназию до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

8.8. При исчислении срока выплаты не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

9. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты за выполнение функций классного руководителя.

9.1. Ежемесячная денежная выплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Школы устанавливается:

9.1.1. в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

9.1.2. в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

9.2. Указанная выплата учитывается при расчете среднего заработка.

9.3. Данная выплата утверждается приказом директора.

9.4. Размер выплаты может меняться в зависимости от количества обучающихся в классе на основании приказа директора и оформляться дополнительным соглашением к трудовому договору.

10. Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

10.1. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. №448.

10.2. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам гимназии, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

10.3. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

10.4. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

10.5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

10.6. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

10.7. Данная выплата утверждается приказом директора.

10.8. Согласно приказу директора осуществляется также временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

10.9. На основании результатов служебного расследования возможна отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

11. Другие вопросы оплаты труда.

11.1. Месячная заработная плата (за счет всех источников выплат) основного работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

11.2. Оплата труда работников Школы, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

11.3. Месячная заработная плата (за счет всех источников выплат) работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

11.4. Заработная плата работника Школы предельным размером не ограничивается.

11.5. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи работникам учреждения могут также направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

12. Иные выплаты работникам Школы.

12.1. Экономия фонда оплаты труда (городской бюджет, областной бюджет, внебюджетные средства), сложившаяся вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования, перевода сложившегося избытка средств от штатного расписания и тарификации в вакантные ставки и по другим причинам экономии фонда оплаты труда на конец периода (месяц,

квартал, полугодие, год), может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего и социального характера.

12.2. Работникам могут выплачиваться **единовременные выплаты социального характера и стимулирующего характера (премии).**

12.3. К единовременным выплатам **социального характера** относятся материальная помощь и иные выплаты по отдельным основаниям.

12.4. **Материальная помощь** работникам Школы выплачивается в следующих случаях:

12.4.1. длительное заболевание работника;

12.4.2. необходимость дорогостоящего лечения;

12.4.3. утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

12.4.4. произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

12.4.5. тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

12.5. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

12.6. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

12.7. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Школы при наличии финансовых средств, оставшихся от экономии.

12.8. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

12.9. **Иные выплаты социального характера** выплачиваются по следующим отдельным основаниям:

12.9.1. в связи с профессиональными праздниками (День учителя; День бухгалтера; День защитника Отечества, Международный женский день – 8 марта) в размере от 1000 до 5000 рублей; с празднованием Нового года.

12.9.2. по случаю празднования юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) в размере от 1000 до 5000 рублей.

12.9.3. В связи с рождением ребенка в семье работника.

12.10. Решение о выплате данных социальных выплат и их размере принимается директором гимназии при наличии финансовых средств, оставшихся от экономии.

12.11. **Премии** выплачиваются за выполнение особо важных и срочных работ и по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

12.12. Основанием для выплаты премий **за выполнение особо важных и срочных работ** являются:

12.12.1. ответственное выполнение большого объема работ;

12.12.2. устранение последствий аварий, негативных природных воздействий;

12.12.3. подготовка документов особой важности и срочности, в т.ч. к проверкам, ревизиям, инспекциям, срочным запросам надзорных органов и вышестоящего руководства;

12.12.4. регулярное ведение важных мониторинговых форм, госабликов Школы, подготовка статистических отчетов, в т.ч. в информационных системах и платформах;

12.12.5. организация и проведение важных и больших внешних и внутренних оценочных процедур;

12.12.6. использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения в период объявленных ограничительных мероприятий;

12.12.7. организация и проведение важных образовательных, спортивных, творческих, социальных и методических мероприятий, в том числе олимпиад, выставок, соревнований, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, проектов, гуманитарных акций, диктантов, сборов и т.п.;

12.12.8. участие в экспериментальной деятельности, профессиональном конкурсе;

12.12.9. освоение новых дисциплин, компьютерных программ, информационных систем;

12.12.10. выполнение экстренной работы;

12.12.11. подготовка Школы к новому учебному году, отопительному сезону.

12.13. Работникам могут выплачиваться **премии по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год).

12.14. Основанием для выплаты премий **по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

12.14.1. добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей;

12.14.2. высокие показатели в труде.

12.15. Премия не начисляется в случае несоблюдения сроков выполнения поручений, применения дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, противопожарных правил, невыполнения приказов и распоряжений директора и уполномоченных должностных лиц.

12.16. Единовременные выплаты и премии устанавливаются директором гимназии отдельным приказом на основании поданных служебных записок непосредственных руководителей работников.

12.17. Единовременные выплаты и премии выплачиваются в абсолютном значении (в рублях) за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Их размер определяется директором самостоятельно исходя из имеющихся средств, максимальным размером не ограничены.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

«Показатели и критерии эффективности (качества) труда работников»

МБОУ Школы г.о. Самара

(стимулирующий фонд областного бюджета):

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) - Положительная динамика ср. балла- 2 балла - Сохранение ср. балла- 1 балл	предмет	Ср. балл (АСУ PCO) было	Ср. балл (АСУ PCO) стало
1.2.	Показатель качества знаний в % (по результатам диагностических итоговых контрольных работ) уровня учебных достижений по предмету (Для учителей 1-х классов) 85%-100%- 2 балла 75%- 84%- 1 балл - Ниже 74% - 0 баллов			
1.3. (1.4)	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение -1 Отсутствие -2		
1.4.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Качество обученности обучающихся на уровне начального общего образования не менее 80%- 2 балла (АСУ PCO) Качество обученности обучающихся на уровне основного и среднего общего образования не менее 70 %- 2 балла (АСУ PCO)		

1.5. год	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	По 1-2 предметам (или параллели в 5-11 классах)- 1балл По 3 и более предметам (или 3 и более параллелям) – 2 балла
1.6. год	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Наличие- 2 балла (действует весь учебный год)
1.7. год	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	70% и выше- 2 балла На уровне среднего значения по образовательному округу до 69%- 1 балл
1.8. год	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	100%- 1 балл
1.9. год	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%- 1 балл
1.10. год	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%- 1 балл
1.11. год	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100%- 2 балла
1.12. год	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие- 2 балла
1.13. год	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	70- 85 б (только естест-матем. дисциплин)-2 балла за каждого ученика 90-99 баллов (все предметы)- 2 балла за каждого ученика 100 б- по 3 балла за каждого ученика
1.14.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и	100%- 1балл

	приступивших к обучению, составляет 100%	
1.15.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 1балл районный уровень – 2балла окружной уровень – 3балла региональный уровень – 4балла международный уровень– 5 балла
1.16.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Не менее 50% учащихся класса- 1 балл 50%-75%- 2 балла 100%- 3 балла
1.17.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	окружной уровень – 1балл региональный уровень– 2балла международный уровень– 3балла
1.18.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Не менее 50% учащихся класса- 1 балл 50%-75%- 2 балла 100%- 3балла
1.19.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие- 1 балл, наличие- -5баллов
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (одна работа учитывается 1 раз, баллы могут суммироваться)	школьный уровень– 1балл за каждого районный уровень– 2балла за каждого окружной уровень– 3балла за каждого региональный уровень– 4балла за каждого международный уровень– 5 баллов за каждого
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (одна	школьный уровень– 1балл за каждого районный уровень– 2балла за каждого окружной уровень– 3балла за каждого региональный уровень– 4балла за каждого международный уровень– 5 баллов за каждого

	работа учитывается 1 раз, баллы могут суммироваться)	
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и/или выше декомпозированного показателя	2
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (баллы суммируются)	окружной уровень– 2 балла за каждого региональный уровень– 3балла за каждого (не более 5 баллов)
2.5.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, проводимых организациями высшего образования Самарской области	окружной уровень– 1 балл за каждого региональный уровень– 2балла за каждого всероссийский уровень– 3балла за каждого (не более 5 баллов)
2.6.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне декомпозированных показателей-1 балл
2.7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	50%-75%- 1 балл 76%-85%- 2 балла Более 85%- 3 балла
2.8	Наличие обучающихся у учителя, имеющих публикацию в СМИ или сборниках (кроме публикаций на платформах www.proddlenka.org и т.п.)	1 балл за каждого обучающегося (не более 3 баллов)
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ ЦОС, в среднем по ОО или имеет положительную динамику (при наличии подтверждающих документов)	Выше среднего по ОО- 2 балла Имеет положительную динамику- 1 балл

3.2	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%-2 балла
3.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	2 (сканы, ссылки и т.п.)
3.4	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%- 2 балла
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных самим ОО или иными ОО (в зависимости от уровня)	окружной – 1б региональный – 2б международный – 3 б
4.2. (4.4)	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации в печатных сборниках, научных и методических пособиях, за отчётный период (не публикации на платформах www.profdlenka.org и т.п.)	сайт ОО – 1 окружной / региональный уровень публикаций – 2 всероссийский / международный уровень публикаций – 3 (по наивысшему уровню)
4.3. (4.5.)	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания <u>сверх</u> <u>нормативно установленного количества часов (суммируются)</u>	1) интернет КПК - по рекомендации ОО (до 36ч включительно) – 0,5 б - по рекомендации ОО (до 72ч включительно) – 1 б 2) профильные организации г.о. Самара и Самарской области - до 36ч включительно – 2 б - до 72ч включительно – 3б - свыше 72ч – 4б (при наличии сертификата)

4.4. (4.6)	Участие в работе экспертных групп (составление текста олимпиад, проверка олимпиад, сочинений, ВПР, предзащите и защите индивидуального проекта)- 1 балл Участие в работе жюри (конкурсы, соревнования, конференции)- 1 балл	При необходимости баллы суммируются, но не более 4 баллов
4.5. (4.7)	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Модель наставничества педагог- педагог- 1 балл Модель наставничества педагог- студент- 1 балл Баллы при необходимости суммируются
	Эффективная реализация в образовательном процессе темы самообразования, в том числе представление собственного педагогического опыта при проведении «открытого» урока за оцениваемый период (баллы суммируются)	1) выступление на уровне ОО с приложением отчета и рабочих материалов – 1б 2) проведение «открытого» урока по теме самообразования – 2 (при наличии технологической карты) При необходимости баллы суммируются, но не более 3 баллов
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие травматизма- 1 балл
5.2.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	
5.3.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	100%- 2 балла

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов/ примечание
1. Эффективность процесса обучения		
1.	Соответствие не менее 75 % итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам ВПР: по одному предмету – 1 балл; по двум и более предметам – 2 балла	2 (по курируемым предметам)
2.	Соответствие не менее 75 % годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету – 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем и более предметам – 1,5 балла	1,5 (по курируемым предметам)
3.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших на ОГЭ максимальный балл по 5-бальной шкале, от числа выпускников, получивших аттестат особого образца- 100%	1 (по курируемым предметам)
4.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) по предметам по выбору – 1 балл	1 (по курируемым предметам)
5.	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету – 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем и более предметам – 1,5 балла	1,5 (по курируемым предметам)
6.	Все выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», подтвердили результат по 2-м обязательным предметам (русский язык и математика) и получили не менее 70 баллов по итогам ЕГЭ по предметам по выбору	1 (по курируемым предметам)
7.	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ, – 1 балл	1 (по курируемым предметам)
8.	Доля обучающихся 11 класса, получивших «зачет» за итоговое сочинение, 100%	1
9.	Доля обучающихся 9 класса, получивших «зачет» за итоговое собеседование, 100%	1
10.	Качество освоения образовательных программ по результатам внешних оценочных процедур: -международная сертификация по иностранным языкам: наличие-1 балл; (+сохранение % обучающихся к общему количеству обучающихся-2 балла/+повышение %-3 балла); -мониторинговые исследования по ФГ: достижение плановых показателей-3 балла.	4
11.	Качество на промежуточной аттестации как отдельной процедуре: -65% - 75% при соответствии не ниже 75%-2 балла; -выше 75% при соответствии не ниже 75%-3 балла (при условии отсутствия неуспевающих учеников)	3
Итого		18
2. Эффективность воспитательной работы		
12.	Отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете	1
13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, -100 % – 1 балл	1
14.	Доля обучающихся 7-11 классов, принявших участие в социально-психологическом тестировании (далее - СПТ) от общего количества обучающихся 7-11 классов: 99% - 100% - 2 балла	2
15.	Реализация курсов внеурочной деятельности, содержание которых направлено на формирование адекватного поведения и психологического	1

	здоровья школьников: наличие в параллели -1 балл	
16.	Качественная реализация проектов (конкурсов) обучающимися: - международных образовательных проектов-3 балла; -патриотических проектов, в т.ч. РДДМ, на уровне региона - 1 балл, РФ – 2 балла; - проектов по развитию волонтерского движения на уровне городского округа Самара – 0,5 балла; региона – 1 балл; РФ – 1,5 балла; -по развитию школьного самоуправления на уровне региона - 1 балл, РФ – 2 балла; -по развитию экологической культуры на уровне: образовательного округа - 1 балл, дополнительно за победу (призовое место) - 1 балл; региона - 2 балла, дополнительно за победу (призовое место) - 2 балла; РФ - 3 балла, дополнительно за победу (призовое место) - 3 балла; -по БДД на региональном или всероссийском уровнях - 1 балл; -иных социальных проектов: победа в городских или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл.	11,5 (баллы суммируются, по наивысшему уровню по одинаковым темам)
17.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями: -патриотической направленности 20% от общего количества обучающихся-1 балл; -технической и естественно-научной направленности более 30% от общего количества обучающихся-1 балл; -спортивной, туристическо-краеведческой, иной направленности, обеспечивающей двигательную активность и формирование навыков ЗОЖ более 64% от общего количества обучающихся-1 балл.	3 (баллы суммируются)
18.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных гимназией, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, иных конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами Департамента образования Администрации городского округа Самара (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): - на уровне внутригородского района муниципального образования – 0,5 балла; - на уровне городского округа Самара: 1-2 человека –1 балл; 3 и более – 1,5 балла; - на уровне области: 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более – 2 балла; - на всероссийском или международном уровнях – 2 балла	2 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)
19.	Проведение в каникулярный период на уровне гимназии тематических профильных смен: 2 смены за учебный год –1 балл; - более 2-х смен за учебный год – 2 балла	2 (по своему профилю)
20.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75 % -79 % – 1 балл; 80 % и более – 2 балла	2
21.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ГТО), от общего количества обучающихся гимназии: -принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70 % –1 балл -доля обучающихся, имеющих знак отличия ГТО, в общей численности обучающихся, в соответствии с установленными значениями –2 балла	3 (баллы суммируются)
22.	Проведение в течение учебного года не менее 5 "Дней здоровья" на уровне гимназии (действует весь учебный год)	2
Итого:		30,5
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности гимназии		
23.	Распространение педагогического опыта гимназии	2

	в профессиональном сообществе через: - проведение семинаров, конференций, организованных гимназией-1 балл; - публикация в СМИ-1 балл	(баллы суммируются)
24.	Использование модуля МСОКО АСУ РСО для анализа качества обучения во всех классах по курируемым предметам-2 балла	2
25.	Ведение и регулярное пополнение на сайте гимназии постоянно действующего раздела по курируемым вопросам без замечаний – 1 балл	1
26.	Использование информационно-коммуникационной образовательной платформы «Сферум» в целях осуществления коммуникации между участниками образовательных отношений всеми курируемыми педагогами в соответствии с установленными показателями-1 балл	1
27.	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, ученое звание и (или) ученую степень и (или) лиц, приравненных к ним, в общей численности курируемых педагогических работников, выше 50%	1
28.	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных компетенций (по индивидуальному маршруту) в соответствии с установленными значениями	1
Итого:		8
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
29.	Реализация не менее 8 общеобразовательных программ (внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки, элективных курсов и др.) по направлениям, содействующим профессиональному выбору учащихся и их общественно-полезной деятельности, в том числе программ по развитию предпринимательских компетенций (учебные фирмы, школьные / межшкольные / сетевые бизнес-инкубаторы, предпринимательские практики и др.)	1
30.	Качественная организация военных сборов юношей-1 балл	1
31.	Качественная организация обучения по индивидуальным учебным планам: - в рамках профильного обучения- 1 балл; - для обучающихся на дому- 1 балл; - для ликвидации академической задолженности- 1 балл; - для обучающихся очно-заочно/заочно-1 балл	4 (баллы суммируются)
Итого:		6
5. Результативность развития талантов обучающихся		
32.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов согласно установленному показателю	1
33.	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов согласно установленному показателю	1
34.	Положительная динамика количества учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1
35.	Наличие учащихся – победителей и призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	1
36.	Доля детей, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», от общего количества обучающихся в 5-11 классах согласно установленному показателю	1
37.	Рост числа победителей заключительного этапа конкурсных мероприятий, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, утвержденных ежегодными приказами Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением Всероссийской предметной олимпиады школьников и конференции "Взлет") по сравнению с прошлым годом	1
38.	Наличие призеров/победителей Всероссийского конкурса сочинений	2

	регионального этапа-1 балл, всероссийского этапа-2 балла	
39.	Доля обучающихся в 5-11 классах, принявших участие во Всероссийских конкурсах для школьников "Большая перемена" от общего количества обучающихся 5-11 классов от 5% и выше	1
40.	Наличие призеров/победителей регионального этапа конференции "Взлет"	1
Итого:		10
6. Результативность деятельности ОО по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся		
41.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», от общего количества обучающихся 6-11-х классов более 10%	1
42.	Доля обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года), от общего количества обучающихся 2-11 кл.- 100 % – 1 балл	1
43.	Количество обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) в рамках проекта «Билет в будущее» на уровне целевого значения показателя гимназии	1
44.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков, от общего количества обучающихся гимназии: на уровне целевого значения показателя гимназии, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период	1
45.	Доля обучающихся 1 - 11 классов, охваченных образовательными программами финансовой грамотности (в рамках внеурочной деятельности) не ниже 21%	1
46.	Организация профориентационных мероприятий по ознакомлению обучающихся всех уровней образования: - со структурой региона с приоритетными кластерами (автомобилестроительный, нефтехимический, аэрокосмический, агропищевой) -0,5 балла; - с новыми кластерами и секторами экономики (медицинские и фармацевтические технологии, туризм, малотоннажная химия, производство детских товаров, контрактное производство-) 0,5 балла; -с перспективными высокотехнологичными производствами (AeroNet, NeuroNet, HealthNe, EnergyNet, AutoNet)- 0,5 балла; - с секторами, повышающими конкурентоспособность экономики (инфраструктура, транспорт, логистика, торговля, инфокоммуникация, связь) 0,5 балла	2
47.	Доля родителей, вовлеченных в организацию и проведение практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения обучающихся- не менее 70%	1
Итого		8
7. Эффективность управленческой деятельности		
48.	Отсутствие обоснованных обращений граждан, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл	1 (по курируемым вопросам)
49.	Положительная динамика результатов гимназии по итогам рейтинга образовательных организаций за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» – 1 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
50.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – 1 балл	1
51.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и качества образовательной деятельности-1 балл	1 (по курируемым вопросам)

52.	Сохранение контингента обучающихся в системе ПОУ-1 балл	1
53.	Ведение статистических отчетов в автоматизированных системах по курируемым вопросам без замечаний-2 балла	2
54.	Работа с бланками строгой отчетности без замечаний-1 балл	1
55.	Успешное прохождение экспертизы образовательных программ углубленного уровня -1 балл	1
56.	Результативность участия заместителя в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне городского округа Самара – 0,5 балла; победа на уровне городского округа Самара – 1 балл; участие на областном уровне – 1,5 балла; победа на областном уровне – 2 балла; участие на федеральном уровне – 2,5 балла; победа на федеральном уровне – 3 балла	3 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)
Итого:		12
8. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
57.	Создание условий для реализации индивидуальной рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе – 1 балл	1
Итого:		1
ВСЕГО:		92,5

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Эффективность/своевременность управленческой деятельности	Своевременность и качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности	Отсутствие претензий со стороны руководителя – 5 балла Наличие претензий и фактов несвоевременной сдачи отчетности и ответов на запросы – 0 баллов
		Контроль за экономией энергоресурсов и ежеквартальный анализ эффективности использования энергоресурсов (вода, тепло, энергоснабжение)	Наличие контроля – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов
		Аккуратное содержание складских помещений в соответствии с требованиями СанПиН	Образцовый порядок – 5 баллов Несоответствие с требованием СанПиН – 0 баллов
		Осуществление текущих ремонтных работ в помещениях и ремонта оборудования по заявкам работников	Качественное выполнение работ, отсутствие жалоб работников – 3 балла
		Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством	Уровень обучения: повышение квалификации, обучающие семинары – 2 балла
2	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований	Соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений правилам и требованиям СанПиН (баллы суммируются)	Осуществление качественного контроля за обеспечением санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещении школы и прилегающей территории – 4 балла Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений – 4 балла Отсутствие замечаний при

			проверке со стороны Роспотребнадзора – 4 балла
3	Обеспечение и сохранность хозяйственного имущества	Своевременное заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности школы (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	4 балла
		Наличие и рабочее состояние приборов учета теплоэнергоснабжения, водоснабжения, соблюдение лимитов, ведение журналов учета. Учет расхода финансовых средств за коммунальные услуги	4 балла
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (приобретение и хранение материалов, контроль за качеством ремонта, контроль за соблюдением техники безопасности, пожарной безопасности, охраной труда, своевременное списание строительных материалов)	4 балла
		Своевременное выполнение плановых мероприятий в рамках подготовки учреждения к новому учебному году и зимнему сезону	5 баллов
		Своевременная подготовка к проведению инвентаризации основных средств, положительные результаты инвентаризации	4 балла
		Своевременная постановка на учет, списание, отсутствие неучтенных основных средств и материальных запасов, отсутствие недостачи	4 балла
		Работа с сотрудниками по оформлению материальных ценностей, приобретенных родительской общественностью для нужд школы	4 балла
4	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в центре	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов	Отсутствие замечаний – 3 балла
		Профилактическая работа с сотрудниками, проведение учебы на случай чрезвычайных ситуаций с АХЧ.	Осуществляется - 3 балла
		Разработка планирующих документов по пожарной безопасности и осуществление контроля их исполнения.	Осуществляется - 3 балла
		Выступления на производственных совещаниях, педсоветах, перед родительской общественностью по курируемым вопросам	Осуществляется - 3 балла
		Ведение регистрационных журналов и книг учета	Осуществляется - 3 балла
		Своевременное проведение инструктажей по пожарной безопасности.	Осуществляется - 3 балла
		Отсутствие замечаний со стороны Госпожнадзора, обеспечение выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности.	Наличие предписаний – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов
		Ежемесячная подготовка материалов для сайта МБОУ Школа № 66 г.о. Самара по теме «Система обеспечения пожарной безопасности»	Осуществляется - 3 балла
5	Создание условий для сохранности здоровья сотрудников	выполнение мероприятий по итогам спецоценки рабочих мест	0,5 баллов

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	Факт – 5 баллов
		Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	Высокая степень использования – 5 баллов Средняя степень использования- 3 балла Низкая степень использования – 1 балл
		Результат ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний – 7 баллов Незначительные замечания – 5 баллов Значительные замечания – 0 баллов
		Ведение учета и обработки документов по лицевым счетам	Отсутствие замечаний – 5 баллов Незначительные замечания – 3 баллов Значительные замечания – 0 баллов
		Ведение, оприходование, движение и списание основных средств, начисление амортизации по каждому основному средству	Отсутствие замечаний -7 баллов Незначительные замечания – 5 баллов Значительные замечания – 0 баллов
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Факт – 5 баллов
		Обеспечение сохранности бухгалтерских документов и оформление их в архив.	Отсутствие замечаний – 3 балла Незначительные замечания – 1 балл Значительные замечания – 0 баллов
		Соблюдение правил и норм по использованию и сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний – 4 балла Незначительные замечания – 3 балла Значительные замечания – 0 балла
		Предоставление налоговой, статистической и бухгалтерской отчетности.	Отсутствие замечаний – 5 балла Незначительные замечания – 2 балла Значительные замечания – 0 баллов
		Качественная и своевременная обработка первичных документов	Отсутствие замечаний - 4 балла Незначительные замечания – 3 балла Значительные замечания – 0 балла

		Отсутствие недостачи и излишка по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	Факт – 5 баллов
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	2 балла
		Соблюдение норм охраны и техники безопасности	2 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	4 балла
Итого баллов:			

Бухгалтер

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Своевременное и качественное составление плана закупок и плана-графика закупок	Факт – 5 баллов
		Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок	Факт – 5 баллов
		Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов.	Факт – 5 баллов
		Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	Факт – 5 баллов
		Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	- Высокая степень использования – 5 баллов - Средняя степень использования- 3 балла - Низкая степень использования – 1 балл
		Результат ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	- Отсутствие замечаний – 7 баллов - Незначительные замечания – 5 баллов - Значительные замечания – 0 баллов
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	2 балла
		Соблюдение норм охраны и техники безопасности	2 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	4 балла
		Итого баллов:	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели,
позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
отдельных работников
Секретарь**

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
	Персональная результативность профессиональной деятельности	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Своевременное и качественное осуществление документационного обеспечения кадровой деятельности	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Своевременная подготовка необходимых документов	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Осуществление учета военно-обязанных сотрудников, сдача отчета по военно-обязанным сотрудникам в Администрацию Советского района г.о. Самары и Военный комиссариат Советского района г.о. Самары	• Осуществляется - 3 балла
		Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Качественное оформление приказов	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Эффективное ведение работы с входящей и исходящей документацией	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Соблюдение правил ОТ и ТБ	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 5 баллов
		Соблюдение правил ППБ	Отсутствие замечаний ответственного за соблюдение правил ППБ – 2 балла Наличие замечаний ответственного за соблюдение правил ППБ – 0 баллов
		Квалифицированная работа с компьютерными программами, использование информационно-правовых справочных электронных систем	• Результативное применение пакетов свободного программного обеспечения в операционной системе ПК. Соблюдение правил оформления документации на компьютерной и множительной и другой оргтехнике, общих требований безопасности при работе с оргтехникой, бережного обращения с техникой – 3 балла
		Оперативное и качественное реагирование на возможность возникновения чрезвычайных ситуаций	• 2 балла
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	• 2 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	• 4 балла
Итого баллов:			

Сторож

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Персональная результативность профессиональной	Сохранность имущества школы во время дежурства	• 2 балла
		Оперативное и качественное реагирование на возможность возникновения чрезвычайных ситуаций	• 2 балла

	деятельности	Соблюдение пропускного режима	• 1 балл
		Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц	• 2 балла
		Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	• Факт отсутствия -2 балла • Факт своевременного реагирования или устранения – 3 балла
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	• 2 балла
		Соблюдение порядка прием-сдача смены, ключей	• 1 балл
		Качество ведения и содержания документации по дежурству в надлежащем порядке	• 1 балл
		Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения	• 2 балла
		Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	• 2 балла
		Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	• 1 балл
		Соблюдение норм охраны и техники безопасности	• 2 балла
		Содержание в чистоте и порядке рабочего места	• 1 балл
		Активное участие в работах по косметическому ремонту помещений школы	• 3 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	• 4 балла
Итого баллов:			

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Оперативное и качественное реагирование на возможность возникновения чрезвычайных ситуаций	• 2 балла
		Выполнение норм охраны здоровья детей, охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	• 3 балла
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	• 2 балла
		Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения	• 2 балла
		Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	• 2 балла
		Содержание в чистоте и порядке рабочего места	• 1 балл
		Активное участие в работах по косметическому ремонту помещения школы	• 3 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	• 4 балла
Итого баллов:			

Принято с учетом мнения Совета родителей и Совета обучающихся школы.